

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE
Union – Discipline – Travail

UNIVERSITE DE COCODY

INTERNATIONALE DE L'EDUCATION
SECTION COTE D'IVOIRE

Département d'Ethno-Sociologie

Programme combiné



ETUDE EDUCATION

LE DEFICIT EN ENSEIGNANTS DANS LE CYCLE PRIMAIRE EN COTE D'IVOIRE : LES REGIONS DU ZANZAN ET DU BAS-SASSANDRA

RAPPORT FINAL

Août 2007

Cette étude a été réalisée par **Mme ASSEMIAN Mossouma EMMA** Docteur en Sociologie à l'institut d'Ethno-Sociologie à l'Université de Cocody (chercheur principal).

Elle a été assistée par **Docteur COULIBALY Brahima**, Sociologue, enseignant–chercheur à l'Université de Bouaké.

SOMMAIRE

	PAGES
<u>REMERCIEMENTS</u>	3
<u>TABLE DES SIGLES</u>	4
1 – <u>INTRODUCTION GENERALE</u>	5
2 – <u>PREMIERE PARTIE : LES CAUSES OU FONDEMENTS DU DEFICIT CHRONIQUE DES ENSEIGNANTS DANS LES REGIONS DU ZANZAN ET DU BAS-SASSANDRA</u>	12
3 – <u>DEUXIEME PARTIE : ANALYSES OU IMPACTS DES EFFETS DE CE DEFICIT SUR LE SYSTEME EDUCATIF DE CES DEUX REGIONS</u>	17
4 – <u>TROISIEME PARTIE : PROPOSITIONS ET PERSPECTIVES CORRECTIVES DU DEFICIT DES FORMATEURS</u>	23
5 – <u>CONCLUSION GENERALE</u>	32
6 – <u>BIBLIOGRAPHIE</u>	35
7 – <u>ANNEXES</u>	I

REMERCIEMENTS

Nos sincères remerciements à **l'Internationale de l'Education Section Côte d'Ivoire (IE-SCI)** pour sa confiance en nous permettant de conduire cette étude.

Merci aux responsables politiques, administratifs des régions du zanzan et du Bas sassandra ainsi qu'à tous les responsables de l'école relevant de ces deux régions DREN-IEP, directeurs d'école, enseignants, parents d'élèves, syndicalistes et maîtres pour leur sollicitude et compréhension.

Aux uns et aux autres nous renouvelons notre réelle gratitude.

TABLE DES SIGLES

BEPC	Brevet d'Etudes du Premier Cycle
CAFOP	Centre d'Animation et de Formation Pédagogique
COGES	Comité de Gestion Scolaire
DREN	Direction Régionale de l'Education Nationale
IEP	Inspection d'Enseignement Primaire
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAM	Programme Alimentaire Mondiale
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

1 – Introduction générale

1-1- Présentation

La présente étude intitulée « ***LE DEFICIT EN ENSEIGNANTS DANS LE CYCLE PRIMAIRE EN COTE D'IVOIRE : CAS DES REGIONS DU ZANZAN ET DU BAS-SASSANDRA*** » a été commanditée par l’International de l’Education (section Côte d’Ivoire)

Cette étude se focalise sur la question du nombre insuffisant du personnel enseignant du cycle primaire dans le Nord-Est et dans le Sud-Ouest ivoiriens.

Quand on sait la priorité accordée à l’école ivoirienne par les autorités publiques (soit près de 40 % du budget national), on ne peut manquer de s’étonner sur l’importance de ce déficit et de s’en inquiéter. Les initiateurs de l’étude, au-delà des constats faits, s’interrogent sur les causes profondes de cette insuffisance permanente qui affecte des circonscriptions scolaires entières et portent gravement atteinte au droit de scolarisation des enfants issus de ces régions.

Malgré les efforts polyvalents de l’Etat et des collectivités locales, les secteurs publics et privés, les défaillances persistent.

Quelle est la nature réelle de ces défaillances ? Où se situent-elles ?

Les acteurs de ce secteur qui indexent, autant les manques et insuffisances matérielles que les insuffisances des ressources humaines viennent de mettre, encore le doigt sur le déficit des personnels enseignants ; notamment celui des instituteurs .

Si les enseignants instituteurs sont en nombre insuffisant dans les établissements d’enseignements primaires, quelles en sont les causes ? Quelles en sont les conséquences et que faudrait-il envisager pour corriger cette fâcheuse situation pour le système de formation de base ?

Si pour Durkheim « ***pour qu'il ait éducation, il faut qu'il y ait en présence une génération d'adultes et une génération de jeunes, et une action exercée par les***

premiers sur les seconds », il faut convenir que l'éducation en Côte d'Ivoire reste boiteuse, car l'adéquation est loin d'être satisfaisante.

Le constat relevé au Nord-Est et au Sud-Ouest sont-ils des cas isolés dans le système scolaire ivoirien ?

Afin de répondre aux nombreuses questions de ce déficit, la présente étude s'articulera en trois parties essentielles :

- la première portera sur les fondements de ce déficit ;
- la seconde sera consacrée à l'impact ou aux effets desdits déficits constatés dans les deux régions étudiées (le Zanzan et le Bas-Sassandra) ;
- la troisième enfin s'attellera à esquisser des propositions de correction et dégager des perspectives de réduction de ce dysfonctionnement. Quelle méthode a-t-on suivi ?

1-2- Méthodologie

L'ensemble de la méthodologie de cette étude couvre six (06) séquences qui sont :

- le champ de recherche
- l'objet d'étude
- les objectifs visés
- l'échantillonnage constitué
- les techniques d'investigations
- les méthodes de recherche et d'analyse.

1-2-1 Le champ de recherche

Ce champ précisé par les commanditaires concerne d'une part le Nord-Est ivoirien (la région du Zanzan, capitale Bondoukou) et d'autre part le Sud-Ouest ivoirien (région du Bas-Sassandra), capitale San-Pedro).

Le choix de ces deux régions se justifie sans doute par le grand déficit constaté dans les effectifs d'instituteurs par les acteurs du système scolaire ivoirien¹. Ce choix est d'autant

¹ Il est à rappeler que la structure syndicale qui a demandé cette étude est au fait, des difficultés majeures de l'école dans les différentes circonscriptions

plus intéressant qu'il permettra une approche comparative au plan sociologique entre deux zones écologiquement et culturellement bien différentes¹.

TABLEAU(1) : CHAMP DE RECHERCHE

Régions	Zone urbaine	Zone rurale
	Villes	Villages
Zanzan (Nord-Est)	. Bondoukou	
	. Tabagne	Kalem, Damé Kouafo
Bas-Sassandra (Sud-Ouest)	. San-Pedro	
	. Grand-Bérébi	Dogbo, Boua Gléré

1-2-2 L'objet d'étude

Cet objet est l'école ; comment fonctionne-t-elle ? Quelle est la situation de ses principaux animateurs au quotidien que sont les instituteurs ? Il est constaté un déficit d'effectifs de ceux-ci dans ces deux régions ; qu'en est-il ?

1-2-3 Les objectifs visés

Ils sont à deux niveaux : un objectif général consistant à identifier d'une part les causes de ce déficit important en enseignants dans le cycle primaire et d'autre part à déterminer les conséquences d'une telle situation et enfin à envisager les solutions idoines.

En ce qui concerne les objectifs secondaires (complémentaires), il s'agit de

- faire l'état des lieux relatif aux infrastructures et équipements du personnel enseignant afin d'apprécier le déséquilibre entre les classes fonctionnelles et les enseignants disponibles ;
- inventorier, avec les acteurs du système éducatif, tous les problèmes relatifs au déficit en enseignants ;

¹ Dans les deux localités, les recherches ont été conduites en zone urbaine et rurale.

- vérifier les différentes conditions de vie et de travail de ces enseignants ;
- proposer des solutions correctives à partir des suggestions des personnels et des différents acteurs (directs et indirects) de l'éducation.

1-2-4 L'échantillonnage

Dans ces deux régions, ont été contactés pour les enquêtes, les personnes suivantes :

- les directeurs régionaux
- les inspecteurs ou leurs représentants
(Conseillers pédagogiques d'inspection)
- les responsables des ressources humaines
- les directeurs d'écoles
- les enseignants des classes choisies
- les responsables des parents d'élèves
- les coordonnateurs des COGES
- les parents d'élèves.

Outre ces personnes, ont été rencontrés des représentants d'organismes et institutions œuvrant en partie pour l'éducation primaire.

Il s'agit :

- du Représentant de l'ONG « Soleil Levant » à Bondoukou
- de la Mairie de Bondoukou (2^e adjoint)
- de l'UNESCO
- du KFW (Organisation allemande à San-Pedro)
- du Conseil Général de San-Pedro.

• Les techniques d'investigations

Cinq types ont été retenus : choix des localités, observation directe, questionnaire, guide d'entretien, méthode de recherche et d'analyse.

a) Le choix des localités

C'est par tirage au sort qu'ont été déterminées les écoles retenues en milieu urbain : Bondoukou-ville et San-Pedro-ville. Les écoles des milieux villageois ont été indiquées par les DREN et les IEP, compte tenu de leur situation déficitaire en enseignants (objectifs de l'étude). La combinaison de ces deux techniques a été fructueuse car le choix des villes centres (Bondoukou et San-Pedro) s'il s'est s'imposé du fait des données de bases les désignant comme chefs-lieux de circonscriptions scolaires pauvres en enseignants (désignation d'office), le choix aléatoire des villages rattachés à chacune des sous-préfectures Tabagne et Grand-Bérébi, a permis de tester les hypothèses et présomptions du déficit considéré comme point focal de la problématique de cette étude.

En dehors des techniques de choix des localités, il a été retenu l'observation directe, le questionnaire et le guide d'entretien comme techniques complémentaires d'investigation.

b) L'observation directe

L'état des routes et pistes d'une part et les distances les séparant (voir champ de recherche) d'autre part ont été les premières données concrètes lors de l'enquête, à partir de cette observation directe (vécue). Il en a été de même de l'état des infrastructures et équipements scolaires. Le constat d'absence d'électricité, d'eau courante, de téléphone dans les villages a été également fait tout comme celui du déficit d'enseignants dans les écoles. Les difficiles conditions de vie et de travail ont été concernées par cette observation directe dont la particularité est de confronter les informations recueillies par les interlocuteurs (enquêtés) avec ce qui est donné de voir, soi-même sur le terrain, afin de mieux apprécier les réalités sur place.

c) Le questionnaire

Comme ensemble de questions par items, le questionnaire permet par le jeu des questions-réponses, de consigner de façon structurée les propos des enquêtés retenus dans chaque catégorie sociale des groupes cibles.

Les questions ont porté sur les rubriques suivantes :

- la présentation des ensembles scolaires
- les causes du déficit en enseignants

- les conséquences de ce déficit sur le système scolaire
- les propositions pour remédier à ce déficit.

d) Le guide d'entretien

Complément des questionnaires, les guides d'entretien ont été adressés aux différentes DREN et aux partenaires intervenant dans le domaine de l'éducation de base... Ces guides ont été conçus selon le même schéma triangulaire : causes – conséquences et propositions correctives du déficit d'instituteurs.

e) Les méthodes de recherche et d'analyse

Quatre méthodes ont été utilisées pour conduire la recherche et surtout pour effectuer les analyses nécessaires à partir des documents de terrain :

- la méthode historique
- la méthode structuro-fonctionnaliste
- la méthode comparative
- la méthode systémique.

◊ La méthode historique

Elle a utilisé des points de repères temporels dans l'histoire de l'expansion de l'éducation-formation pour situer le développement de la scolarisation en Côte d'Ivoire et singulièrement dans le Nord-Est (Zanzan) et dans le Sud-Ouest (Bas-Sassandra). Cette approche historique devient intéressante lorsqu'elle combine l'analyse culturaliste et les théories qui la sous tendent entre l'Islamisation du Nord-Est très marquée et très ancienne et le Christianisme au Sud-Ouest plus tardif dans une région forestière très fermée à l'accueil d'autres peuples.

◊ La méthode comparative

Elle procède de ces facteurs historico-culturels. Mais elle a été surtout exploitée à partir des chiffres obtenus auprès des différentes inspections d'enseignements primaires, pour constater effectivement le déficit chiffré des instituteurs relevant des différentes localités.

◊ La méthode structuro-fonctionnaliste

Cette méthode a aidé à mieux percevoir les modalités de fonctionnement de l'enseignement primaire aujourd'hui en milieu urbain et en milieu rural et de montrer la particularité des difficultés auxquelles il est confronté, aux différents plans matériel, structurel, infrastructurel, humain et psychologique et comment aider à les corriger.

◊ La méthode systémique

C'est à travers cette méthode que se conçoit et s'apprécie l'ensemble du système éducatif à travers ses ramifications, ses difficultés. La question du déficit en enseignant dépasse le cadre étroit des ressources humaines pour concerner les questions d'équipements, d'administration, de pédagogie et bien d'autres.

Les éléments de ce système éducatif sont donc imbriqués les uns aux autres et sont interdépendants, d'où l'approche systémique comme mode de perception des interrelations entre les faits.

L'approche systémique montre l'ampleur et les dimensions du fait social et conduit le chercheur à tenir compte de l'importance de chaque aspect.

C'est donc dans une perspective plus globale que se travail est conduit.

Cette partie méthodologique achève l'introduction générale et de cette étude en précisant l'approche des différentes étapes de recherche sur lesquelles se basent les données scientifiques et techniques du travail.

Il convient après cette phase introductory, d'examiner le plan de ce travail qui comporte trois parties, comme indiquée plus haut :

- l'examen des causes du déficit d'instituteurs
- les conséquences de ce déficit et
- les solutions envisagées.

PREMIERE PARTIE

LES CAUSES DU DEFICIT EN ENSEIGNANTS

PREMIERE PARTIE : LES CAUSES DU DEFICIT EN ENSEIGNANTS

Le manque d'enseignants dans le cycle primaire est bien établi en Côte d'Ivoire. Cette insuffisance qui varie en nombre selon les régions est mise en évidence dans le Zanzan et le Bas-Sassandra, deux régions aux effectifs d'élèves quasi identiques¹.

Quelles sont les raisons qui expliquent ce déficit dans les établissements tant en zone urbaine qu'en zone rurale ? Quelle est la nature de ces différentes causes ?

Du recueil des informations relatives à cette insuffisance chronique des instituteurs à l'école dans les IEP du Zanzan et du Bas-Sassandra, il ressort que les causes relevées peuvent être classées au moins en sept rubriques : causes psychologiques, financières, culturelles, matérielles, pédagogiques, structurelles et fonctionnelles...

1) Les causes psychologiques

Elles se traduisent en partie par les difficultés d'adaptation de nombreux jeunes instituteurs, citadins d'origine, affectés après leur formation pédagogique en milieu rural. Les difficultés d'adaptation de ces jeunes les conduisent à demander une réaffectation pour échapper aux « rigueurs » de l'environnement rural difficile et non habituel pour un citadin qui n'y retrouvent pas les repères de son milieu de vie.

Ainsi l'inadaptation ou l'adaptation trop difficile peut aboutir à l'abandon de poste ou à des subterfuges pouvant conduire à une réaffectation dans un centre « plus viable ». Par ailleurs, dans cette catégorie de jeunes instituteurs et institutrices, certains découvrent à la faveur de leur lieu d'affectation, qu'ils ne sont pas faits pour le métier ; autrement dit, la vocation d'éducateur révèle ses limites ; il s'en suit démission, abandon... et découragement. Pour l'établissement, les élèves et les responsables administratifs, c'est le manque en personnel qui est enregistré et l'embarras pour tous. Il est souvent dit que l'enseignement est un « sacerdoce » ; cette affirmation est souvent vérifiée quand, au plan psychologique, les

¹ Données recueillies en Juin 2007 près des DREN de Bondoukou et de Bassassandra, soit respectivement de 49 362 élèves et 49 070 élèves

jeunes instituteurs ne trouvent pas en eux-mêmes suffisamment de ressources morales pour ne pas jeter prématurément l'éponge.

Les jeunes instituteurs ne sont pas les seuls concernés par la portée psychologique justifiant les déficits d'enseignants. D'anciens praticiens peuvent aussi être concernés par les difficultés d'adaptation au milieu ; de la ville à la campagne et aussi de la campagne à la ville. La rupture avec les repères du milieu de vie, amitiés, entente, habitudes... justifient bien souvent l'attachement des enseignants à un poste. La délocalisation consécutive à une réaffectation non sollicitée crée une perturbation psychologique dont les conséquences peuvent aller jusqu'à la déstabilisation du fonctionnaire enseignant : récriminations, absences au travail, retards, démotivations... peuvent aller jusqu'à la perte du travail, en causant le déficit du nombre des enseignants dans les écoles primaires.

2) Les causes financières

Le salaire est un des plus communs dénominateurs de plaintes des instituteurs. Au regard des charges familiales, les instituteurs ont mis en cause le montant de leurs salaires mensuels. Dans ce cas, ils restent à l'affût d'autres offres professionnelles plus rémunératrices. Si la « chance sourit » aux prétendants, alors ils démissionnent du travail de l'école pour le nouvel emploi plus intéressant financièrement.

Il va sans dire qu'un pareil comportement démultiplié par beaucoup d'enseignants, conduit à la désertion des postes et au déficit des enseignants. Les autorités scolaires n'en font que lamer constat.

La revalorisation des salaires, au cœur des revendications syndicales revient constamment sur les recommandations des bureaux des défenseurs de l'école.

A défaut d'une revalorisation des salaires, les syndicats se focalisent sur les accessoires de salaires (primes de logement, d'examen, de transport...) qui conduisent à des arrêts plus ou moins répétés de travail.

3) Les causes sociales

Le statut matrimonial des instituteurs et institutrices est bien souvent cause de mobilité, et d'autres attitudes sources d'inconstances à l'école.

« *Je vais me rapprocher de mon (ma) fiancé (e)* »

« *Je dois aller voir ma femme (mon) mari... et mes enfants...*

« Mes parents sont âgés, il faut que je me rapproche d'eux... »

Toutes ces raisons ou prétextes d'ordre social, sont à l'origine de demandes de mutations... et quand les postulants ne sont pas numériquement remplacés, alors le déficit s'ensuit pour l'école et ses classes, au détriment des écoliers.

Au chapitre de ces raisons sociales figurent aussi les décès et funérailles et dans une moindre mesure les mariages et baptêmes. Quand on sait la force de liens sociaux et leur intensité affective, on comprend leurs influences sur les obligations professionnelles.

4) Les causes culturelles

Très voisines des causes sociales, les causes culturelles portent davantage sur le manque de structures de divertissements et de loisirs (maquis, bars-dancing, salles de cinéma...). Les fonctionnaires instituteurs déplorent dans les localités (surtout rurales) de leur affectation, l'absence quasi-totale de ces types de structures.

Pour les sportifs (sports de pied, de mains, athlétisme ...) sans infrastructures où organisation locale sportive, la vie professionnelle devient un handicap. Dans ces conditions, l'enseignant cherche à émigrer vers d'autres localités pourvues d'infrastructures sportives pouvant les aider à meubler leurs temps extra-professionnels.

5) Les causes matérielles

Ces causes contributives aux déficit des enseignants portent sur les conditions matérielles de vie : logement décent (avec adduction d'eau courante, électricité, téléphone). Bien souvent (en milieu rural) les difficultés de logement dissuadent les enseignants à rester en poste. La désertion du poste et son non pourvoiement est source de déficit en personnel. La question de l'absence de logement est donc source additionnelle de manque d'enseignant.

6) Les causes pédagogiques

Nombreux sont les enseignants qui souhaitent poursuivre leur formation professionnelle ou l'élévation de leur niveau de formation universitaire ou secondaire.

Faute de structures adéquates et appropriées dans leur lieu d'exercice professionnel, ils ne peuvent le faire. Comparativement à certains de leurs camarades travaillant en milieu urbain (et singulièrement à Abidjan et villes proches) qui ont cet avantage de formation permanente,

les instituteurs éloignés se sentent frustrés par cette situation jugée injuste. Elle devient dans bien de cas, motif de demande de réaffectation.

7) Les causes structurelles et infrastructurelles

Les milieux de travail, villes et villages, ne sont pas souvent organisés en équipements et infrastructures suffisants pour faciliter les conditions de vie des travailleurs de l'école. Le manque de routes praticables, l'irrégularité des marchés (même hebdomadaires), la rareté des véhicules de transport en commun reliant les villages et les centres urbains les plus proches ; l'absence ou la défectuosité du centre de santé, l'absence de médicaments pour se soigner en cas de maladie... précarisent la sécurité et les conditions des travailleurs scolaires. Cela démobilise bien d'instituteurs qui renoncent précocement à poursuivre leurs carrières dans des conditions trop approximatives de vie.

Les témoignages rendus par nos différents interlocuteurs concordent sur ces principales causes explicatives du déficit des instituteurs : directeurs régionaux, inspecteurs, directeurs d'école, enseignants, parents d'élèves reconnaissent dans ces propos les difficultés rencontrées par les maîtres, surtout en zone rurale.

Les différentes causes évoquées, dans leur interférence fragilisent la pérennité de la poursuite de la carrière des enseignants ayant l'impression d'être abandonnés par leurs hiérarchies. En se conjuguant ces différentes causes deviennent de sérieuses préoccupations pour les syndicats préoccupés par le bien être matériel et moral de leurs membres.

Les déficits, quelles que soient leurs causes, ont de toute évidence une répercussion sur le fonctionnement régulier des écoles. Quels sont les impacts de ces déficits ? Quelles sont les conséquences réelles de cette situation sur le cycle primaire et singulièrement dans les circonscriptions scolaires des régions du Zanzan et du Bas-Sassandra ?

DEUXIEME PARTIE

IMPACTS ET CONSEQUENCES DU

DEFICIT D' INSTITUTEURS SUR L'ECOLE

DEUXIEME PARTIE : IMPACTS ET CONSEQUENCES DU DEFICIT D' INSTITUTEURS SUR L'ECOLE DANS LE ZANZAN ET LE BAS-SASSANDRA

Les régions du Zanzan et du Bas-Sassandra étant identifiées comme de régions de basse scolarisation au cycle primaire, il va sans dire qu'un déficit de formateurs ne peut qu'enfoncer ces régions déjà éprouvées par la sous-scolarisation.

S'il ne peut avoir de système scolaire viable sans infrastructures adéquates (bâtiment, équipements performants, matériels pédagogiques) de même, il ne peut en avoir sans instituteurs. La question des ressources humaines à travers celle des instituteurs disponibles en nombre suffisant et de qualification correcte, reste une préoccupation majeure.

Puisqu'il y a déficit constaté, quelles sont les conséquences de ce déficit sur le système scolaire de ces deux régions ? L'impact de ce déficit est perçu à plusieurs niveaux : la sous-scolarisation – la déscolarisation – le surmenage – la médiocrité des résultats scolaires – la réorganisation des cours et programmes – la réaffectation d'élèves.

1) La sous-scolarisation

La sous scolarisation des enfants dans les établissements tient en partie au manque de personnel enseignant. S'il n'y a pas assez d'instituteurs pour encadrer, former et éduquer les enfants, pourquoi les envoyer à l'école ? S'interrogent bon nombre de parents.

La double vacation est interprétée pour certains d'entre eux comme un signe d'irrégularité du cursus de formation et dépréciée.

Prenant sans doute pour prétexte, cette manière nouvelle d'enseigner avec des effectifs alternés, les parents profitent de cela pour ne pas scolariser tous leurs enfants. Sous ce couvert, ils en choisissent pour les travaux champêtres ou autres activités de soutien de la famille (commerce, élevage ...)

Dans cette opération sélective de non scolarisation totale, les filles restent les grandes victimes de la non scolarisation. En ce qui concerne le Zanzan, l'influence des traditions matrimoniales se greffe sur celle de certaines difficultés objectives de l'école. Les mariages

précoce, les alliances endogamiques, les soutiens familiaux pour le commerce... sont autant de situations et d'activités concurrentielles et préférentielles contre l'école.

Il y a, en outre, les medersa et écoles coraniques qui sollicitent les enfants parfois au détriment de l'école moderne (publique).

2) La déscolarisation

Les activités économiques de survie poussent les parents à préférer retenir leurs enfants et les conduire à exercer des activités génératrices de revenus plutôt qu'à aller à l'école où il faut séjourner longtemps. Sans soutien ni suivie pendant la scolarité, nombre d'enfants échouent à l'école et en sont renvoyés aux termes de redoublements successifs et de résultats insuffisants. Ils sont alors récupérés par les parents qui les engagent dans des activités jugées plus rentables et aux conséquences plus heureuses pour la famille. Pour les filles, le mariage est une priorité, pour les garçons, ce sont soit les travaux champêtres soit le petit commerce urbain, soit le transport intra et inter urbains.

3) Le surmenage

La répartition du volume de travail aux enseignants insuffisants crée un surcroît de fatigue. Cette surcharge est un impact direct du déficit des enseignants. Les classes multigrades imposent à l'enseignant de multiples préparations pédagogiques pluridisciplinaires (mathématiques, histoire, géographie... de niveaux hétérogènes). Il en est de même des corrections des devoirs et autres contrôles de connaissances. Par quoi est compensé ce travail supplémentaire ? Rien. De nombreux instituteurs soumis à ce régime se sentent lésés par rapport à d'autres collègues assurant leur travail dans des classes normales à effectif « normal » sans surcharge de travail.

4) Le recrutement d'enseignants bénévoles

Les inspections d'enseignements primaires autorisent le recrutement d'enseignants bénévoles pour pallier le déficit d'enseignants réguliers (officiels). Ceux-ci recrutés parmi les élèves des premier et second cycles de l'enseignement secondaire (diplômés ou non) sont généralement sans emploi et déscolarisés.

Les parents d'élèves qui assurent ainsi les frais de formation de ces « recrus » suppléent aux inconséquences de l'Etat.

Des répétiteurs sont même envisagés pour les parents disposant de plus de moyens pour permettre un meilleur suivi de leurs enfants, sachant que le maître de l'école ne peut matériellement pas remplir correctement sa mission à cause des effectifs hors norme auxquels il doit faire face chaque jour.

Cette formule salvatrice a abouti parfois à des aberrations où le nombre de bénévoles est supérieur à celui des maîtres officiellement affectés. C'est par exemple le cas de l'EPP du village de Boua, dans la Sous-préfecture de Grand-Béréby.

Tableau (2) : Statut des enseignants en zone rurale à Boua

Fonction	Classe	Effectifs		Total
		Garçons	Filles	
Instituteur adjoint	CP1	19	12	31
Bénévole	CP2	31	22	53
Bénévole	CE1	31	15	46
Instituteur ordinaire (Directeur)	CE2	24	19	43
Bénévole	CM1	29	8	37
Bénévole	CM2	31	14	45

Sur 6 enseignants, nous avons 2 officiellement affectés par l'Etat contre 4 bénévoles. A Bondoukou, il existe des écoles créées et entièrement tenues par les bénévoles à travers l'ONG « soleil levant ».

5) La grande mobilité des enseignants

Devant l'évocation et l'insinuation des raisons justifiant l'insuffisance des enseignements, on constate dans les IEP, une grande mobilité d'enseignants au niveau des affectations et surtout des réaffectations. La durée moyenne de séjour par circonscriptions scolaire est estimée de 3 à 5 ans. Le « nomadisme » est plus prononcé du côté des

institutrices. Aux motifs de « rejoindre son conjoint », en quelque sorte, elles recherchent un regroupement familial. Il s'agit essentiellement de jeunes fonctionnaires dont l'âge varie de 20 à 35 ans.

Les concours pédagogiques et les promotions pédagogiques qu'ils évoquent sont aussi à l'origine de demandes de réaffectation. Le changement de grade exigeant des responsabilités nouvelles conduisent à des changements de postes et de localités de travail.(¹)

6) La réaffectation d'élèves

Face aux difficultés de gestion des enseignants en nombre insuffisant, d'établissements vétustes, de sous-équipements ... certains directeurs d'écoles conseillent aux parents d'envoyer leurs enfants dans les écoles voisines ou des villages voisins. Cette réorientation est la chance possible offerte à des enfants qui risquent la non scolarisation devant les difficultés de l'école. Au niveau des inscriptions au cours préparatoire première année (CP1), cette situation est fréquente car au-delà de 7 ans, la non scolarisation est quasiment consommée.

7) Le dilemme administration – enseignement

Dans la circonscription de Bondoukou, il y a 1036 classes (pour deux IEP) et 1019 enseignants. Dans celle de San-Pedro, l'on compte 1287 classes et 852 enseignants pour une IEP.

Dans les deux cas, le nombre de classes est supérieur au nombre d'enseignants. Le déficit au niveau des deux inspections est de 118 unités. Malgré cette insuffisance, il faut encore fonctionner une partie des enseignants affectés à des tâches administratives pour la gestion des établissements. Cela agrave bien entendu le déficit constaté.

Le cas du surnombre en milieu urbain

Au regard de la population scolaire et des préférences de beaucoup d'enseignants pour les centres urbains, il se trouve que certains établissements ont plus d'enseignants que de classes. Dans ces cas, le surplus d'effectif en position du « sureffectif » fait des

¹ Une perspective salariale plus intéressante est au bout de ce calcul.

remplacements sporadiques (maladies, congés de malades, absences diverses...). Alors qu'en milieu rural, il manque d'instituteurs, en milieu urbain, il y a trop d'enseignants, n'ayant pas de classe à tenir. C'est une aberration due souvent à des traitements de faveurs de certaines institutrices qu'on maintient artificiellement en ville « parce qu'ayant des soutiens » dont l'intervention réoriente leurs premières affectations en milieu rural. Ce favoritisme porte préjudice à la gestion correcte des effectifs et au bon fonctionnement de l'école.

Au regard de toutes ces conséquences, quelles solutions envisager pour remédier à la réduction des déficits dans la zone concernée ?

TROISIEME PARTIE :

PROPOSITIONS ET PERSPECTIVES CORRECTRICES DU DEFICIT EN ENSEIGNANTS

TROISIEME PARTIE : PROPOSITIONS ET PERSPECTIVES CORRECTRICES DU DEFICIT EN ENSEIGNANTS

Les propositions relatives aux solutions correctives du déficit en enseignants dans les cycles primaires des régions du Zanzan et du Bas Sassandra ne peuvent être que des solutions répliques aux causes recensées (dans la première partie de cette recherche).

Au regard de cet inventaire, la quête des solutions ne doit plus seulement être énumérative mais doit aussi situer des acteurs politiques, socio-éducatifs, administratif, et associatifs ou même individuels capables d'apporter une contribution à la thérapeutique du système scolaire. Ces acteurs réels et potentiels sont les suivants :

- autorités politiques
- autorités administratives
- parents d'élèves
- associations locales
- organisations internationales...

C'est ici que le déploiement des synergies dans une action unitaire doit servir la cause de l'école à travers le besoin et la nécessité de corriger le déficit d'instituteurs en corrigeant ses causes et leurs impacts.

1) Les autorités politiques

La référence habituelle des 40% du budget de l'Etat consacré à l'éducation nationale n'est plus un argument convaincant de la part des autorités politiques. Si les populations locales ne perçoivent pas dans leurs circonscriptions les efforts précis et matériels des milliards de francs CFA supposés affectés à l'école, les déclarations politiques ne peuvent suffire à contenter les parents d'élèves. C'est pour cette raison que ces autorités doivent trouver les moyens pour appliquer effectivement les différents programmes élaborés par les instances de la planification nationale et de la programmation des effectifs.

Certes parler de recrutement de fonctionnaires nouveaux, c'est parler de salaire et parler de salaire, c'est parler de budget et des postes prioritaires à pourvoir et à financer. Mais à quel niveau de priorité se situe l'éducation nationale ?

Il faudrait répondre à cette question centrale pour comprendre la prise en compte effective des questions de l'école ; de la construction d'établissements, à leur équipement et entretien

en passant par le recrutement et la formation des maîtres. Les solutions palliatives couvriront l'autorisation de recrutement d'élèves des premiers et seconds cycles de l'enseignement secondaire, diplômés ou non, n'est qu'une solution transitoire de substitution. Puisse qu'elle constitue une aide ponctuelle, faut-il la rejeter ? Sûrement non car nombreuses sont les localités rurales qui ont encore recours à cette solution de fortune pour ne pas laisser définitivement à l'analphabétisme, des centaines d'enfants scolarisables.

A Bondoukou, en considérant deux IEP (Bondoukou1 et Bondoukou2) nous relevons 218 écoles de 882 classes monogrades et 78 classes multigrades, avec 960 classes dont 37 non fonctionnelles.

Les autorités politiques préoccupées à construire des écoles pour garnir leur tableau de classe ou de chasse politique, que font-ils pour pourvoir les écoles en nombre suffisant de maître et contribuer à améliorer leurs conditions de vie ? L'infrastructure scolaire est comme l'infrastructure sanitaire (maternité et/ou dispensaire) un réflexe dans les programmes de ces autorités. Si ce réflexe est louable dans son principe, il faut ajouter que cela est nécessaire, mais insuffisant. Cette tendance de saupoudrage des écoles sans maîtres est telle que souvent elle est en marge de la carte scolaire et laisse les enfants dans l'impasse.

Pour aider à corriger la trajectoire à la hausse du volume des instituteurs les politiques devraient accompagner toute construction d'école d'un certain nombre d'équipement minimum : logement de maître et veiller à l'existence d'autres infrastructures équipées tels les centres de santé, les bureaux de poste et de téléphone, les marchés, les routes de desserte...l'eau courante (ou les pompes hydrauliques pour l'eau potable, l'électricité...).

A San-Pedro, il n'y a qu'une seule IEP qui compte 211 écoles et 1287 classes dont 1222 classes monogrades et 65 classes multigrades dont 295 non fonctionnelles (¹).

Le tableau(4) en annexe (Page II) peut nous donner un aspect synoptique plus complet des effectifs de ces deux circonscriptions scolaires (Bondoukou et San-Pedro). Il

¹ Les classes non fonctionnelles sont celles qui comportent des anomalies de plusieurs sortes (toiture emportée ou en mauvais état, murs lézardés, sol dégradé...) ou nouvellement construites et qui attendent de recevoir les élèves et les enseignants.

faut y relever un total de 118 enseignants en moins au regard des besoins exprimés présentement et une présence de 5 enseignants en moyenne par école.

2) Les autorités et cadres administratifs

L'administration appuyant le politique, la collaboration entre ces deux instances devrait être saine et dynamique. Mais ce n'est pas toujours le cas. Une sorte de rivalité peut nuire au tandem théorique politique administration dans la quête du leadership régional.

3) Les associations locales et/ou ONG

Les différentes formations associatives oeuvrent la plupart pour l'école. Encore faut-il qu'elles aient des interlocuteurs fiables pour bien analyser leurs propositions et projets d'aide à la scolarisation. Les dons ponctuels d'ouvrages et de matériel pédagogique constituent de véritables soutiens pour les établissements et leurs personnels.

4) Les organisations internationales

L'UNESCO, l'UNICEF et le PAM sont bien connus dans le Zanzan et dans le Bas-Sassandra pour leur assistance à l'enfance scolarisée, à la promotion de la petite fille pour l'école et au soutien du programme cantines scolaires.

S'agissant de ce programme, son impact est unanimement reconnu comme positif pour la mobilisation des enfants en faveur de l'école dont les filles. L'aide alimentaire aide à corriger des carences nutritionnelles et à améliorer l'état sanitaire général en motivant indirectement les maîtres à leurs tâches.

5) Les parents d'élèves

Soit dans le cadre des comités de gestion, soit dans celui de l'union régionale des parents d'élèves, ceux-ci ont à cœur la bonne tenue de l'école pour leurs enfants. Mais leurs actions restent toujours inachevées parce que bloquées par les limites de l'Etat ou les leurs. Si l'Etat ne peut disposer d'enseignants pour l'école primaire, que font les parents ? Prendre le relais ; prendre en charge financièrement et socialement les recrus bénévoles, construire et meubler des logements de maître, construire et équiper les salles de classe....Mais étant limité par des ressources (en milieu rural) maigres, leurs initiatives restent bien souvent à mi-chemin et la question du déficit en enseignants demeure.

A l'intérieur des COGES, les décisions prises collégialement pour gérer l'école n'aboutissent pas toujours, faute de moyens financiers pour les mettre en application.

6)-Que proposent les instituteurs ?

La large majorité des instituteurs est formelle « sur les conditions de vie et de travail trop difficiles des postes en milieu rural qui sont à l'origine de la grande désaffection des enseignants ». Il est entendu que par le terme générique de « conditions de vie et de travail », les intéressés englobent l'ensemble des difficultés matérielles, financières, professionnelles, psychologiques et morales auxquelles ils sont confrontés.

Ils disent travailler dans des conditions correctes et acceptables. Or quand ceux du milieu rural comparent leurs conditions de vie et de travail à celles de leurs camarades des milieux urbains, ils trouvent les différences révoltantes. Pourquoi deux poids deux mesures ? Les plaintes adressées à leurs hiérarchies restent souvent sans suite, les hiérarchies elles mêmes étant confrontées à la surdité administrative des autorités.

Les tableaux des pages suivantes synthétisent les proportions relatives aux causes, conséquences et surtout propositions sur le déficit en instituteurs.

A : Causes du déficit en enseignants

N°	Type	contenu	observations
1	Financière	Salaire insuffisant, pas d'avantages sociaux	La situation en milieu rural est pire.
2	Professionnelles	Classes multigrades aux préparations difficiles et longues, corrections fastidieuses des copies, formation continue impossible, matériel pédagogique insuffisant et/ou inexistant...D'où départ et abandon de postes	C'est elle qui provoque la grande mobilité des instituteurs à travers les demandes de réaffectation.
3	Matérielles	Logements rares et inexistant pour tous, pas d'accès au téléphone, routes défectueuses pour les approvisionnements domestiques, électricité, eau courante, lampes tempêtes et bougies	
4	Sanitaires	Sécurité mal assurée pour soit et pour la famille(eau de marigot...)	
5	Socio-culturelles	Pas de structures de détente ni de divertissements.	
6	Psychologique et morales	Stress, ennui...Sentiments d'abandon, accueil passable souvent médiocre des parents d'élèves...	
7	Administratives	Affectations fantaisistes (surnombre en milieu urbain et sous nombre en milieu rural)	

B : Impacts et effet du déficit d'instituteurs

N°	Type	contenu	observations
1	Sous scolarisation des enfants	Le manque d'enseignants conduit à la sous scolarisation des enfants	
2	La démobilisation des maîtres en poste (surmenage)	Le surmenage du travail (dans les classes multigrades...trop de corrections devoirs dans les évaluations, préparation quotidienne des cours très éprouvante à la lueur des bougies ou des lampes tempêtes.	
3	Les petites filles « victimes » du déficit	Les parents se servent de ce déficit pour ne pas scolariser leurs enfants. Les filles sont les premières victimes de cette opération.	
4	La déscolarisation	Les maîtres surchargés ont de mauvais rendements, les élèves mal formés sont en partie renvoyés pour résultats insuffisants.	
5	La faillite de la formation	Le travail des bénévoles recrutés sans encadrement pédagogique solide est un handicap pour l'école. Que peuvent transmettre ces bénévoles aux enfants sans méthodes pédagogiques fiables ?	
6	L'instabilité des enseignants en poste	Devant les nombreuses difficultés des instituteurs il se constate une grande mobilité, l'instabilité dans le poste. Cela perturbe les enfants qui ont tous les ans ou tous les deux ans de nouveaux enseignants...	
7	La réaffectation d'élèves dans d'autres établissements	Devant l'insuffisance en enseignants, des directeurs d'écoles conseillent aux parents d'envoyer ailleurs leurs élèves parfois très loin d'eux, cela est parfois préjudiciable à l'enfant...	
8	Tensions psychologiques	Les classes multigrades ou rotatives sont à l'origine de nombreuses tensions nerveuses. Elles handicotent les instituteurs dans la préparation de leur promotion, les élèves pour les programmes annuels, les parents d'élèves pour les niveaux de formation de leurs enfants...	

C : Propositions correctives

N°	Type	contenu	observations
1	Politique	<p>Envisager une politique du système éducatif dans son ensemble prenant en compte le développement global des régis. Appliqué à cet effet les résultats de travaux existants et délaissés tels(des Etats généraux de l'éducation, le plan usher sur l'école , la loi de reforme de l'éducation).tous ses documents judicieux élaborés pour les partenaires du système éducatif restent largement valables pour régler en grande partie le présent sujet.</p> <p>Accroître la responsabilité des collectivités locales, région, municipalité, revoir le concept de participation (villageois, notables, jeunes, femmes, ONG,écoles)</p>	
2	Administratives	Les mouvements d'affectation-reaffectation devrons se faire avec plus de rigueur selon des textes précis et spéciaux pour l'éducation nationale (durée de séjour minimum avant réaffectation...), incitation et intéressement pour les postes considérés comme « très difficiles »(villages isolés).	
3	Educatives	Décentraliser les structures de formation pédagogique (formation initiale et formation continue CAFOP),les conférences pédagogiques régionales sont à poursuivre.	
4	Socio-culturelles	Créer des coopératives locales avec les élèves orientés vers des activités du terrain et génératrices de revenus, créer des associations culturelles et sportives, troupes théâtrales, chorales...pour des excursions et connaissances du milieu...	Cela existe déjà et pourrait être intensifié et amélioré
5	Financement et budgétaire	Révision salariale à la hausse, les budgets des DREN et IEP doivent être revue à la hausse, les primes et indemnités compensatrices, le mythe de l'instituteur otage des « margouillats » est à détruire	

6	Matérielle	Instituer des primes de compensation à tous les instituteurs pour les motiver d'avantage, revoir la politique d'infrastructure scolaire et équipements, d'infrastructures routière et de communication (téléphone).	
7	Pédagogiques	Soutenir davantage les visites des inspecteurs et conseillers pédagogiques dans les circonscriptions pour soutenir et encourager les instituteurs en poste sinistrés, superviser et assistance professionnelle des instituteurs	
8	civiques	Maintenir les affectations des instituteurs hors de leur région d'origine (pour le développement de l'esprit du service civique national et l'accroissement du brassage interethnique)	
9	psychologique	Une évaluation conséquente des instituteurs devrait permettre la décoration des personnes méritants dans les différents ordres nationaux (tout les personnels),insistance des directeurs d'école sur déontologie et l'éthique,lutte contre les rapports délictueux (instituteur-élèves),certains abandons de postes sont des fuites	Objet de motivation et de reconnaissance
10	Participatives	L'instituteur est un animateur du milieu, il importe de le faire participer aux activités de son école. Une distribution judicieuse des tâches est à revoir,un instituteur responsabilisé se sent plus utile. La COGES doit être plus confortée dans son rôle d'animatrice privilégié de l'école.	
11	Sociales	Favoriser le regroupement familial (comportements enseignants)	
12	Nutrition	Création de cantines scolaire	Facteur constructif indirect

CONCLUSION GENERALE

CONCLUSION GENERALE

Les deux exemples du déficit d'instituteurs dans le Zanzan et le Bas Sassandra ne sont pas si caractéristiques des autres types de déficit ailleurs sur le territoire national. Ce sont les mêmes causes de difficultés matérielles, organisationnelles, financières, sociales, culturelles, psychologiques et environnementales (adaptation)...qui accentuent l'insuffisance des effectifs dans les DREN et les IEP.

Les remèdes recherchés devront servir à soigner cette pathologie scolaire sur l'ensemble du territoire à quelques variantes près.

Certes la dimension environnementale en terme de culture (langues, coutumes, habitudes) joue un rôle décisif dans les efforts d'intégration et d'adaptation. Par exemple ,un instituteur de région continentale(originaire de korhogo) qui doit prendre la pirogue comme moyen de locomotive pour se rendre du village de Dogbo ou Boua à la ville de Grand-Bereby en saison de pluie, est toujours angoissé et a peur de se noyer. L'accident de travail est pour lui une hantise qui ne se dissipe que progressivement, il a une phobie de l'eau. Le paysage forestier est aussi une ombre dans son horizon comparativement aux larges clairières de sa vie habituelle de savane.

Bien que ces longues affectations interrégionales soient très réduites aujourd'hui, leur philosophie de brassages interethniques maintien une raison civique louable et positive au plan national.

Le déficit en enseignants a des effets pervers sur le système scolaire en Côte d'Ivoire et singulièrement dans les zones à difficultés de scolarisation dont font partie le Zanzan et le Bas-Sassandra.

Même si aujourd'hui le Zanzan améliore son taux de scolarisation, il reste une zone à « surveiller » dans ce sens. Surtout la scolarisation de la petite fille qui n'est pas encore sauve. La conjugaison des raisons religieuses, financières, culturelles et sociales(comme les mariages précoces, les tâches domestiques, le petit commerce) rivalisent pour la soustraire de la formation de base. Si de surcroît, il n'y a pas d'instituteurs dans les écoles, ou s'ils sont en nombre insuffisant pour assurer leur encadrement et instructions, alors les parents ont le prétexte tout trouvé pour ne pas les scolariser.

Les résultats de cette modeste étude peuvent contribuer à la recherche réaliste et efficace des solutions. Il est à espérer que les commanditaires de cette étude et tous les destinataires auront à cœur de mettre en application certaines directives ou recommandations en vue d'amorcer la réduction de ce déficit et parvenir à terme à une solution viable dans l'intérêt de l'école régionale et de la scolarisation primaire en Côte d'Ivoire.

Aussi les mesures correctives proposées (cf. tableaux annexes) devront-elles si les pouvoirs publics, les syndicats, les parents d'élèves, la COGES, les collectivités locales, la société civile... leur accordent de l'importance et un soutien conséquent, contribuer efficacement à réduire ce déficit.

Améliorer le nombre des instituteurs et leur efficacité sur le terrain et singulièrement dans le Zanzan et le Bas-Sassandra, tel était l'objectif de cette étude. Il fallait pour cela

-identifier clairement les causes ou fondements de ce déficit en enseignants

-mesurer l'impact négatif de ce déficit conduisant à la sous scolarisation

-et proposer des solutions palliatives aux problèmes en cause.

BIBLIOGRAPHIE

ETUDES, RAPPORTS

1)

-Ministère de l'éducation nationale et de la formation de base

-Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle

-Ministère de l'enseignement Supérieur, de la recherche et de l'innovation technologique

.- PLAN NATIONAL DU DEVELOPPEMENT DU SECTEUR EDUCATION/FORMATION (PNDEF)

Table ronde des bailleurs de fonds volume 1,2 et 3 Abidjan Septembre 1997

2-Rapport d'Etat du Système éducatif ivoirien : Eléments d'analyse pour instruire une politique éducative nouvelle dans le contexte de l'EPT et du PRSP

Banque mondiale (Jee-peng Ten) Washington DC 2005

3-PNUD Une chance pour apprendre : le savoir et le financement pour l'éducation en Afrique subsaharienne, Mars 2001

4-ROCare .-Etude diagnostique pour la promotion de l'éducation des filles dans le Bas Sassandra (réalisée par ASSEMIAN M.E. et DOUABELE Acka C.), Abidjan 2006

5-UNICEF(Côte d'Ivoire) .-Analyse de la situation de l'enfant et de la femme, Abidjan Décembre 2002

UNICEF(Côte d'Ivoire) .- Analyse de la situation des enfants et des femmes dans la région du Nord-Est,Abidjan 1999

UNICEF(Côte d'Ivoire) .-Rapport d'évaluation du programme de coopération UNICEF-Côte d'ivoire, Education, Abidjan, Mars1998

6-Dedy Seri et Col. .-Etude des déterminants familiaux de la scolarisation des filles et des enfants en zone de sous scolarisation de Côte d'Ivoire MEN/ROCare,Abidjan, Avril 1997

Tape Goze et col. .-Etude sur les opportunités et les freins à la bonne performance des filles à l'école primaire, ROCARE/MENFB/DPES 1996

METHODOLOGIE

- GRAWITZ (Madeleine)** .-Méthodes des sciences sociales. Dalloz, Paris, 1972.
- LY (Boubacar)** .-Problème épistémologique et méthode des sciences sociales en Afrique. UNESCO-CODESRIA, Dakar, Sénégal, 1989.
- SELLTIZ (Claire)**
(ouvrage collectif) .-Les méthodes de recherches en sciences Sociales. Edition HRW, Montréal, 1977.

EDUCATION

- DURKHEIM (E.)** .-Education et Sociologie, Quadrige, PUF, Paris 1985
- COROMINAS (F.)** .- A l'aube de l'éducation, Le Laurier, Paris 1989
- FADIGA (Kanvaly)** .-Stratégie africaines et développement autonome, CEDA, Abidjan 1989
- RALPH Linton** .- Le fondement culturel de la personnalité, Bordas, Paris 1977

ANNEXES

QUESTIONNAIRE ET GUIDE D'ENTRETIEN

QUESTIONNAIRE

1-PRÉSENTATION DE LA STRUCTURE (ETAT DES LIEUX)

1-INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS

1-1-1-Combien d'écoles compte votre circonscription ?

Typologie

classes monogrades

classes multigrades

1-1-2-Combien de classes compte votre circonscription ?

.nombre de classes fonctionnelles

nombre de classes non fonctionnelles

1-2-PERSONNELS

1-2-1-Combien d'enseignants disposez-vous?

.en zone rurale?

en zone urbaine?

.en enseignants hommes ?

.en enseignants femmes ?

1-2-2-De combien d'élèves disposez-vous ?

-en zone rurale

.garçons .filles

-en zone urbaine

.garçon .filles

1-2-3-Le nombre d'enseignants est-il suffisant?

1-2-4-Si non quel chiffre vous fait défaut (combien manque t-il et dans quel secteur ? Milieu rural ou urbain?)

1-2-5-Quel est le rapport nombre d'enseignants/nombre d'écoles?

1-2-6-Observations générales sur l'état des lieux.

2-1-Pourquoi les enseignants sont-ils en nombre insuffisant ?

2-1-1-en milieu rural ?

2-1-2-en milieu urbain ?

2-2-Donnez, d'après-vous, les raisons de cette insuffisance dans votre circonscription?

2-3-Y a-t-il beaucoup de réaffectations (départs) dans votre circonscription ?

2-4-D'après vous quelles en sont les raisons ?

2-5-Quelle est la durée moyenne de séjour dans votre circonscription ?

1 à 2 ans

3 à 5 ans

6 à 8 ans et plus

2-6-Les institutrices sont-elles plus concernées que les instituteurs ?

2-7-Si oui pourquoi ?

2-8-Quelle est la tranche d'âge la plus touchée par cette mobilité?

20-25 ans

26-35 ans

36-45 ans?

2-9-Comment expliquez-vous cette mobilité de cette tranche d'âge?

2-10-Quelles sont les raisons les plus fréquentes pour demander une réaffectation? (établir dans l'ordre d'énumération les priorités)

.....

2-11-Comment tentez-vous de corriger l'insuffisance des enseignants pour assurer le travail d'éducation des enfants?

.....

-classes multigrades

.....

-classes alternées?

.....

2-12-Observations générales.

.....

2-13-Signalez-vous cette situation d'insuffisance à votre hiérarchie ?

2-14-Que fait-on pour la corriger ?

.....

.....

2-15-Quelles sont les principales difficultés dans votre circonscription ? (inspection, école, classe, milieu..).

.....

2-16-Combien de nouveaux enseignants recevez-vous à chaque rentrée scolaire?

2-17-Combien de départs enregistrez-vous?

3-Conséquences de l'insuffisance des effectifs

3-1-L'insuffisance des enseignants affecte-t-elle la scolarisation des enfants de votre circonscription ?

3-2-Quelle catégorie est-elle plus affectée ?

-les garçons

-les filles ?
pourquoi ?

.....

3-3-Quel est l'effet (la conséquence) de cette insuffisance sur les enseignants ?

.....

3-4-Face à cette situation, que font les parents ?

.....

3-5-Ce déficit affecte-t-il:

- le taux de scolarisation ?
- les inscriptions au CP1 ?
- l'assiduité à l'école ?
- la non scolarisation des filles ?
- les résultats scolaires?

4-LES PROPOSITIONS (RELATIVES A L'INSUFFISANCE DES ENSEIGNANTS).

4-1-Que proposez-vous pour corriger l'insuffisance des effectifs enseignants dans votre circonscription ?

.....

4-2-Qu'est-ce qui est déjà fait dans ce sens ? (Dispositions déjà prises) ?

Etat-association des parents-autres

.....

4-3-Que faudrait-il encore faire?

.....

4-4-Rôle respectifs

- parents (associations)
- Etat
- collectivités locales
- syndicats
- organisations internationales

-cadres locaux

.....

-autres

.....

5-LES ENSEIGNANTS EN POSTE**5-1-IDENTIFICATION**

SEXЕ :

.....

SITUATION MATRIMONIALE :

.....

NOMBRE D'ENFANTS :

.....

QUALIFICATION :

.....

DIPLOME :

.....

LIEU DE FORMATION PROFESSIONNELLE :

.....

ANNEE DE RECRUTEMENT :

.....

5-2-DEPLOIEMENT ET RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE

TROIS DERNIERS POSTES D'AFFECTATION :

.....

DUREE DANS CHAQUE POSTE :

.....

AFFECTATION DANS DES ZONES RURALES RECULEES :

.....

ROTATION DES ENSEIGNANTS :

.....

RESPONSABILITES :

.....

5-3-CONDITIONS DE TRAVAIL

5-3-1-Combien de classes tenez-vous?

.....

5-3-2-Vos élèves sont-ils de mêmes niveaux ?

.....

5-3-3-Si non combien de niveaux ?

.....

5-3-4-Combien d'élèves avez-vous au total ?

5-3-5-Votre charge de travail, vous convient-elle?

5-3-6-Si non pourquoi ?

.....

5-3-7-Avez-vous des responsabilités particulières ?

-lesquelles ?

.....

5-3-8-Avez-vous bénéficié d'une promotion ou distinction durant votre carrière professionnelle ?

.....

5-3-9-Bénéficiez-vous d'avantages non salariaux ?

.....

5-3-10-Si oui, lesquels ?

.....

5-3-11-Avez-vous un matériel pédagogique et didactique suffisants ?

5-4-CONDITIONS DE VIE

5-4-1-Qui vous loge ici ?

-l'Etat

-les parents d'élèves?

-vous même?

5-4-2-Comment et où percevez-vous le salaire mensuel ? (à quelles distance de votre lieu de travail ?)

.....

5-4-3-Disposez-vous d'eau courante?

D'électricité ?

Si non, comment faites-vous ?

.....

5-4-4-Avez-vous une facilité de déplacements (moyens de transport) ?

5-5-PROPOSITIONS

5-5-1-Que proposez-vous pour améliorer vos conditions de vie en zone rurale.

-les conditions de travail

.....
-les conditions de vie ?

5-5-2-Y a-t-il déjà des dispositions prises ?(Lesquelles ?)

5-5-3-Que faudrait-il ajouter ?

5-5-4-Observations générales

QUESTIONNAIRE DES PARENTS (COGES)

1-Dans certaines localités et écoles, l'on parle d'insuffisance de maîtres. Est-ce le cas chez vous ?

2-D'après-vous, à quoi est due cette insuffisance ?

3-D'après vous, comment les directeurs d'écoles font-ils pour que les cours soient assurés aux enfants ?

4-Quelles sont les conséquences de cette pénurie d'enseignants ?

5-En tant que parents, que faites vous pour aider à corriger cette pénurie d'enseignants ?

6-Selon vous, que doit-on faire pour résoudre ce problème de pénurie d'enseignants ?

LE GUIDE D'ENTRETIEN

Quelles sont selon vous les causes du déficit en enseignants dans votre circonscription ?

Quelles sont les conséquences de cette pénurie ?

Quelles solutions pouvez-vous envisager pour résoudre ce problème (déficit en enseignants) ?

TABLE DES MATIERES

TABLE DES SIGLES	3
Introduction générale	4
1)- Présentation	4
2)- Méthodologie	5
2-1 Le champ de recherche.....	6
2-2 L'objet d'étude.....	7
2-3 Les objectifs visés.....	7
2-4 L'échantillonnage.....	8
a) Le choix des localités.....	9
b) L'observation directe.....	9
c) Le questionnaire.....	9
d)Le guide d'entretien	10
e) Les méthodes de recherche et d'analyse.....	10
PREMIERE PARTIE : LES CAUSES DU DEFICIT EN	
<u>ENSEIGNANTS</u>	11
1) Les causes psychologiques	12
2) Les causes financières	13
3) Les causes sociales	13
4) Les causes culturelles	14
5) Les causes matérielles	14
6) Les causes pédagogiques.....	15
7) Les causes structurelles et infrastructurelles.....	15

DEUXIEME PARTIE : IMPACTS ET CONSEQUENCES DEFICIT D'INSTITUTEURS SUR L'ECOLE DANS LE ZANZAN ET LE BAS-SASSANDRA.....17

1) La sous-scolarisation.....	18
2) La déscolarisation	19
3) Le surmenage	19
4) Le recrutement d'enseignants bénévoles.....	20
5) La grande mobilité des enseignants.....	21
6) La réaffectation d'élèves.....	21
7) Le dilemme administration – enseignement.....	21

TROISIEME PATTIE : PROPOSITIONS ET PERSPECTIVES CORRECTRICES DU DEFICIT EN ENSEIGNANTS..... 24

1) Les autorités politiques.....	25
2) Les autorités et cadres administratifs.....	26
3) Les associations locales et/ou ONG.....	26
4) Les organisations internationales.....	26
5) Les parents d'élèves.....	27
6)-Que proposent les instituteurs ?.....	27

CONCLUSION GENERALE.....	31
---------------------------------	-----------

BIBLIOGRAPHIE.....	34
---------------------------	-----------

ANNEXES.....	I
---------------------	----------